

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbincangan tentang pendidikan sampai saat sekarang ini masih sangat aktual dan terus menerus masih relevan sampai masa yang akan datang, karena setiap manusia sangat membutuhkannya dan tidak bisa dilepaskan darinya. Pendidikan secara terminologi adalah “Bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada orang yang belum dewasa, agar ia mencapai kedewasaan.”¹ Pengertian ini sangat menekankan tentang peran dan fungsi guru (orang dewasa) untuk memberikan pengarahan dan pembinaan kepada anak-anak untuk mencapai kedewasaan yang diharapkan.

Guru menduduki posisi yang sangat vital dalam pendidikan. Lembaga pendidikan manapun yang memiliki kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, posisi guru di dalam proses pembelajaran belum tergantikan. Ini disebabkan peranannya yang sangat menentukan, ia harus mampu mengembangkan, menjabarkan dan menterjemahkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada anak didik melalui proses pembelajaran di sekolah.

Mengingat peran guru yang demikian besar dalam proses pembelajaran, maka guru diharapkan memiliki kualifikasi-kualifikasi yang mendukung kelancaran dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

¹W.S. Winkel, *Psikologi Pengajaran*, (Jakarta: PT. Gransindo, Cet. Ke-3, 1991), h. 19

jawabnya. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 19 tahun 2005 tentang standar pendidik dijelaskan bahwa:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - a. kompetensi pedagogik;
 - b. kompetensi kepribadian;
 - c. kompetensi profesional; dan
 - d. kompetensi sosial.²

Menjadi seorang guru bukan hal yang mudah, ia mempunyai tugas yang banyak sekali. Selain sebagai pendidik, guru juga dituntut untuk mengerti dunia anak, tidak hanya itu guru juga harus mampu mendorong siswanya menyadari akan jati diri dan kemampuannya. Sistem pembagian tugas guru pada dasarnya tidak sama, karena tugas guru didasarkan pada mata pelajaran yang sesuai dengan keahliannya. Moh Uzer Usman menyatakan bahwa seorang guru merupakan profesi yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih.

1. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup.
2. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Sedangkan melatih mengembangkan keterampilan pada siswa.³

Di era reformasi pendidikan, dimana salah satu isu utamanya adalah peningkatan profesionalisme guru, hal itu merupakan sebuah keniscayaan yang

²Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 108

³ M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet. Ke-1, 2002), h. 6-7

tidak dapat ditawar-tawar lagi untuk mencapai pendidikan yang lebih berkualitas. Selain itu, pendidikan sebagai sebuah proses selalu berdampak pada sebuah upaya untuk senantiasa memperbaiki agar outcome yang dihasilkan tersebut menjadi lebih baik.

Dengan demikian jelaslah bahwa peningkatan sumber daya guru pada lembaga pendidikan diperlukan pengelolaan yang profesional mulai dari pengadaan atau rekrutmen, orientasi tenaga pendidikan, pelatihan dan pengembangan serta pengawasan dan evaluasi, karena hal ini sangat terkait dengan bagaimana seorang kepala atau manager mampu menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangatnya bagi lembaga pendidikan.⁴

Sumber Daya Manusia, baik guru maupun pegawai kependidikan merupakan faktor dinamis yang menentukan maju dan mundurnya suatu lembaga. Lembaga pendidikan yang didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal dapat dipastikan akan memenangkan persaingan dan begitu juga sebaliknya. Sumber daya guru dan tenaga kependidikan menjadi faktor sentral dalam sekolah. Karena bentuk serta tujuan sekolah pada hakekatnya dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, inilah yang kemudian menjadikan manusia sebagai faktor strategis dalam pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kementerian Agama Republik Indonesia Republik Indonesia adalah salah satu Kementerian yang mengurus berbagai persoalan masyarakat yang berkaitan dengan keagamaan termasuk lembaga pendidikan Islam yang disebut

⁴Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h. 13

madrasah, mulai dari tingkat Madrasah Ibtidaiyah sampai Perguruan Tinggi. Kementerian Agama bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas para guru yang bertugas di madrasah melalui rekrutmen, pembinaan dan pelatihan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Guru-guru di lembaga pendidikan madrasah secara teknis organisasi berada di bawah tanggung jawab kepala madrasah, namun Kementerian Agama sebagai instansi yang menaungi lembaga pendidikan madrasah bertanggung jawab membina dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan, salah satunya melalui pembinaan dan peningkatan profesionalitas tenaga pengajar atau guru di lembaga tersebut melalui pengelolaan sumber daya manusia yang rapi dan terarah.

Lembaga pendidikan Islam sebagai sebuah organisasi harus memenuhi prinsip-prinsip yang berlandaskan kepada ajaran Islam itu sendiri, yakni al-Qur`an dan Sunnah. Diantara prinsip organisasi yang tersirat dalam Al-Qur`an dan Sunnah, antara lain yang terkait dengan pembinaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Masing-masing anggota organisasi harus menjalankan tugasnya dengan baik dan mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diembannya. Rasulullah SAW bersabda:

... كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *Kalian semua adalah pemimpin, dan akan diminta pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya (muttafaq 'alaih).*

Peningkatan sumber daya guru dalam organisasi pendidikan mutlak diperlukan, karena penempatan guru setelah dilakukan rekrutmen dan seleksi belum dapat menjamin mereka akan sukses dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, mereka memerlukan pelatihan dan pengembangan dalam rangka mempersiapkan diri melaksanakan tugas yang dihadapinya sekaligus mengembangkannya di masa mendatang. Pelatihan adalah sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan

meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.⁵ Sedangkan pengembangan adalah suatu proses bagaimana karyawan mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabanya di masa datang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.⁶

Uraian di atas menunjukan bahwa pengembangan pada dasarnya adalah suatu proses untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan atau pegawai dalam aspek keterampilan, baik keterampilan konseptual maupun keterampilan teknis agar mereka menjadi guru profesional yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga dapat memperlancar proses pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan senantiasa terus melakukan pembenahan dan berupaya meningkatkan kinerja karyawan dalam tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan layanan prima terhadap masyarakat, dan meningkatkan kemampuan guru-guru madrasah untuk peningkatan kualitas pendidikan Islam, namun sejauh pandangan peneliti, masih ada gejala-gejala atau permasalahan yang menunjukan masih rendahnya kinerja guru-guru madrasah.

⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2004), h. 226

⁶*Ibid.*, h. 227

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di madrasah-madrasah di lingkungan Kantor Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan berkenaan dengan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsi, ditemukan beberapa gejala umum sebagai berikut:

1. Masih ada di antara para guru pada madrasah-madrasah di lingkungan wilayah kerja Kantor Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan yang memiliki kinerja kurang baik, misalnya pemanfaat waktu pembelajaran yang kurang maksimal, terlambat datang ke madrasah dan sebagainya.
2. Masih banyak para guru yang kurang mematuhi peraturan-peraturan umum yang ditetapkan madrasah, seperti jam masuk kelas yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
3. Program pembinaan dan peningkatan kompetensi guru-guru madrasah di Kantor Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan belum berjalan dengan optimal
4. Pembinaan dan pelatihan yang diselenggarakan Kantor Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan bagi guru-guru madrasah belum merata di semua madrasah.
5. Belum banyak para guru yang menunjukkan kinerja sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.
6. Masih ada diantara guru madrasah yang belum melengkapi perangkat pembelajaran sebelum masuk kelas.
7. Pemberian penghargaan oleh pimpinan kepada kepala madrasah dan guru yang berprestasi sudah dilakukan.

8. Sanksi (punishment) terhadap guru-guru madrasah yang tidak disiplin terkadang sudah dilakukan baik dengan cara teguran lisan maupun sanksi administratif melalui kepala madrasah.

Kementerian Agama termasuk yang ada di Kabupaten Pelalawan sebagai salah satu instansi pemerintah di Republik ini yang menaungi lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah, mulai dari Pendidikan Takmiliah Diniyyah Awwaliyah (PTDA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) bertanggung jawab dalam memberikan pembinaan dan pelatihan terhadap guru-guru yang bertugas di madrasah tersebut, karena untuk meningkatkan kualitas pendidikan Madrasah dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia, yaitu guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang proses dan mekanisme pembinaan yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Pelalawan terhadap guru-guru madrasah, dengan judul “Manajemen Peningkatan Sumber Daya Guru di Kementerian Agama Kabupaten Pelalawan Riau”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Sehubungan dengan gejala-gejala umum yang ditemukan di atas dan agar lebih terarah serta mengingat keterbatasan yang peneliti miliki, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yakni pola rekrutmen, pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan guru-guru madrasah serta

faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan guru-guru madrasah di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pelalawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pola rekrutmen guru-guru madrasah yang dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan?
- b. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan guru-guru madrasah di lingkungan Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan?
- c. Apa faktor-faktor pendukung dan penghambat yang berpengaruh terhadap kegiatan pengembangan guru-guru madrasah di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pelalawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan dan mengetahui:

- a. Pola rekrutmen bagi guru-guru madrasah yang dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan
- b. Pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan guru-guru madrasah di lingkungan Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan
- c. Faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan guru-guru madrasah di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pelalawan

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak sebagai berikut:

- a. Bagi Pimpinan di Kementerian Agama RI. Kabupaten Pelalawan khususnya, dapat dijadikan sebagai masukan dan acuan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia terutama guru-guru madrasah di Kabupaten Pelalawan.
- b. Bagi para guru madrasah atau siapa pun sebagai tenaga pendidik, dapat dijadikan pengetahuan tentang pentingnya pengembangan dalam upaya peningkatan kemampuan diri untuk pembinaan institusi atau madrasah secara umum
- c. Bagi akademisi dan peneliti berikutnya, dapat dijadikan pedoman agar dapat melakukan penelitian lebih jauh atau aspek lain dalam bidang manajemen pendidikan.